

Jurnal Sistem Informasi (JSI), VOL.9, NO.1, April 2017

ISSNPrint : 2085-1588

ISSNOnline : 2355-4614

<http://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jsi/index>

email: jsi.fasilkom.unsri@gmail.com

Pengaruh Knowledge Sharing Behavior Dan Inovasi Teknologiinformasi Terhadap Kinerja Karyawan Dikawasanindustri Bip

Sautpin Tubipar Saragih¹

¹Program Studi Sistem Informasi, Universitas Putera Batam

e-mail: pipin.sitio@gmail.com

Abstract

Batamindo Industrial Park is an industrial park area located in Batam and it is the largest industrial area in province of Riau Islands and Batam City in particular. Batamindo industrial park is an integrated manufacturing area that managed by PT Batamindo investment Cakrawala. By the development of technology and science that is increasingly rapidly, it is expected that the growth of industry sectors in Batam continues to survive also to be able to keep a positive contribution in all aspects of life for the society locally and nationally. This study is aimed to measure the influence of knowledge sharing behavior and information technology innovation on employee performance in electronic manufacturing company located in batamindo industrial park. In this paper the author uses methods research design is associative through survey by distributing questionnaires to the respondents randomly (random sampling) regression classic assumption test and multiple regression test to measure the influence of each variable. The results is knowledge sharing behavior partially have no significance influence of performance employee but has a significance effect at the level of information technology innovation to performance and simultaneously both variables has a significance influence to employee performance.

Keywords: knowledge sharing behavior, innovation, information technology, performance.

Abstrak

Batamindo Industrial Park merupakan daerah kawasan industri yang berada di Batam dan merupakan daerah industri yang terbesar di Kepulauan Riau dan Batam khususnya. Batamindo industrial park adalah daerah industri manufaktur yang terpadu yang dikelola oleh perusahaan PT Batamindo cakrawala investment. Dengan perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan yang semakin hari semakin cepat perkembangannya maka diharapkan agar pertumbuhan industri di Batam terus bertahan agar mampu tetap memberi sumbangan positif dalam segala aspek kehidupan untuk masyarakat lokal dan nasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh berbagi pengetahuan dan tingkat inovasi teknologi informasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur elektronik yang berlokasi di kawasan industri Batamindo. Dalam tulisan ini penulis menggunakan metode desain penelitian asosiatif melalui survei dengan menyebarkan kuesioner kepada responden secara acak menguji pengaruh dengan analisis data model regresi. Skala yang digunakan adalah skala Likert yang berguna untuk menentukan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap pernyataan karyawan yang ada pada kuesioner. Hasil penelitian adalah perilaku berbagi pengetahuan secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi inovasi teknologi informasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan serta secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: perilaku berbagi pengetahuan, inovasi, teknologi informasi, kinerja.

1. PENDAHULUAN

Pengetahuan (*Knowledge*) dan teknologi merupakan dua hal yang selalu berkembang secara bersamaan dan dalam periode yang selalu saling mengikuti dimana ketika ilmu semakin berkembang maka penerapan ilmu tersebut dalam bentuk adanya perkembangan teknologi juga akan ikut berkembang. Pada ilmu manajemen dikenal sebuah cara atau metode agar ilmu pengetahuan dapat dikendalikan serta dapat

digunakan untuk meningkatkan kemampuan seseorang didalam bekerja. Industri manufaktur yang ada di Batam memanfaatkan alat-alat atau mesin dengan teknologi tinggi sangatlah penting untuk tetap mempertahankan kualitas produk yang dihasilkan.

Knowledge management (manajemen pengetahuan) adalah suatu rangkaian kegiatan atau proses yang digunakan oleh perusahaan untuk mengidentifikasi pengetahuan, menciptakan pengetahuan, menjelaskan pengetahuan, dan mendistribusikan pengetahuan untuk digunakan kembali, diketahui, dan dipelajari di dalam perusahaan. Kompetensi individu memberikan keuntungan untuk individu itu sendiri maupun bagi perusahaan, maka diperlukan bimbingan dan koordinasi secara efektif untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Disisi yang lain bahwa pengetahuan yang dimiliki oleh perusahaan dapat bersumber dari pengetahuan individu.

Perusahaan yang mampu memberdayakan karyawan secara individu dan berkelompok (*team work*) didalam berbagi pengetahuan maka perusahaan akan mampu menghasilkan kinerja yang jauh lebih baik dan mampu meningkatkan kinerja perusahaan secara berkelanjutan. Oleh karena itu karyawan secara individu harus mau membagi pengetahuan dan pengalaman yang mereka miliki kepada individu lainnya [1]. Perusahaan manufaktur elektronik yang berada di Batam merupakan pusat industri yang terbesar Industri di daerah Kepulauan Riau. Walaupun perusahaan manufaktur lain nya juga tersebar di beberapa daerah di batam. Perkembangan teknologi informasi pada saat ini sangat cepat dan semakin canggih dengan berbagai keunggulan yang ada. Inovasi yang ditawarkan oleh teknologi pada saat ini mampu mengubah cara kerja dan hasil kerja yang dilakukan oleh manusia.

Pengaruh tingkat inovasi yang dilakukan perusahaan terhadap kinerja secara personal dan perusahaan walaupun secara luas masih ada keraguan yang ditemukan pada beberapa penelitian lainnya, kemudian mengungkapkan bahwa berbagi pengetahuan dan pengalaman mengarah pada cara yang lebih inovatif dan lebih baik kepada kinerja yang lebih baik [1]. Dengan demikian bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara *knowledge sharing behavior* dengan kinerja karyawan secara individual.

Berdasarkan penjabaran diatas sehingga dapat dikenali permasalahan dan menetapkan pembatasan masalah yang berguna agar penelitian ini dapat berjalan dengan baik dan serta memberikan output yang diinginkan, maka dalam melakukan penelitian ini maka permasalahan akan dirumuskan sebagai berikut:1) Apakah *knowledge sharing behavior* mempengaruhi kinerja karyawan? 2) Apakah tingkat inovasi teknologi informasi mempengaruhi kinerja karyawan? 3) Apakah *knowledge sharing behavior* dan tingkat inovasi teknologi informasi secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan?. Berdasarkan penjelasan yang telah diteberikan tesrbut pada penelitian ini juga kemudian menetapkan tujuan penelitian sebagai berikut: 1) Mengetahui pengaruh *knowledge sharing behavior* terhadap kinerja karyawan. 2) Mengetahui pengaruh inovasi teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. 3)

Mengetahui pengaruh *knowledge sharing behavior* dan inovasi teknologi informasi terhadap kinerja karyawan.

Pengertian *Knowledge*(pengetahuan) adalah proses translasi informasi dan pengalaman masa lalu menjadi hubungan berarti yang dipahami dan diterapkan oleh individu [2]. Untuk mengelola pengetahuan maka para pemimpin berusaha untuk memaksimalkan hal tersebut dengan membuat sebuah manajemen pada pengetahuan yang dikenal dengan *knowledge management* (KM) dimana artinya adalah sebuah proses atau kegiatan untuk mengenali atau mengidentifikasi (*identifying*), menangkap (*capturing*), mengorganisir (*organising*), dan menyebarluaskan aset intelektual yang penting untuk organisasi untuk jangka yang lama. *Knowledge management* dapat dikategorikan menjadi ada dua berdasarkan penerapan, menurut Debowski yaitu *tacit knowledge* dan *explicit knowledge* [2].

Pengertian *Knowledge Sharing* adalah tindakan yang pada dasarnya membuat pengetahuan tersedia kepada orang lain didalam organisasi atau perusahaan dan *Knowledge sharing* juga dijelaskan merupakan sebuah kegiatan *knowledge management* yang sangat penting terhadap perusahaan atau organisasi [3]. *Knowledge sharing behavior* adalah merupakan sebuah perilaku seseorang yang memiliki keinginan untuk berbagi pengetahuan dengan orang lain [4]. Hal tersebut juga dijelaskan bahwa berbagi pengetahuan adalah hal penting karena menyediakan media penghubung (*link*) antara individu (pribadi/personal/perorangan) dan organisasi dengan memindahkan pengetahuan yang berada dengan individu ke tingkat organisasi, dimana ia diubah menjadi nilai ekonomis dan kompetitif bagi organisasi [5]. Tindakan sukarela berbagi pengetahuan oleh individu memberikan kontribusi untuk distribusi pengetahuan, dan proses berbagi dapat menyebabkan akuisisi pengetahuan dengan orang lain dalam organisasi [3]. Kemampuan untuk berbagi pengetahuan, antara unit organisasi dan departemen, memberikan kontribusi sangat besar terhadap kinerja organisasi [6].

Pengertian Inovasi dan Tingkat Perubahan Inovasi dapat dijabarkan kedalam sebagai berikut, inovasi adalah proses mengubah ide-ide kreatif menjadi produk atau metode kerja yang berguna. Oleh karena itu, organisasi yang inovatif dicirikan dengan kemampuan menyalurkan kreativitasnya menjadi hasil yang berguna. Ketika manajer berbicara tentang perubahan organisasi agar lebih kreatif, hal ini biasanya berarti manajer ingin mendorong dan memelihara inovasi. Peningkatan proses produksi yang mengarah terhadap penggunaan teknologi informasi mempengaruhi kinerja perusahaan. Hal ini dibuktikan bahwa terdapat hubungan yang positive antara utilisasi teknologi informasi dengan kinerja [7]. Menurut Christensen seperti dikutip oleh Sajda Qureshi bahwa dalam hal yang penting penggunaan teknologi informasi oleh pengusaha muncul untuk mengikuti inovasi proses yang mengganggu atau mengacaukan bisnis. Hasil penelitian yang dilakukan menemukan bahwa inovasi teknologi informasi terjadi dengan sangat cepat dan mempunyai peran yang sangat penting dalam pengembangan dalam perusahaan swasta didalam melakukan perubahan secara institusi [8].

Tingkat pengembangan atau inovasi suatu perusahaan yang lebih tinggi merupakan jenis radical innovation (*revolutionary innovation*) dan yang lebih rendah (*evolutionary innovation*). Menurutnya inovasi radikal (*radical innovation*) adalah sebuah cara berpikir yang baru didalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat dikatakan bahwa adanya sebuah perubahan besar pada proses kerja dan alat yang digunakan. Sedangkan inovasi inkremental (*incremental innovation*) yang dikategorikan didalam *evolution innovation* merupakan sebuah cara berpikir yang menambahkan ide baru terhadap ide sebelumnya dan memusatkan diri pada penyelesaian masalah dan permintaan konsumen [8].

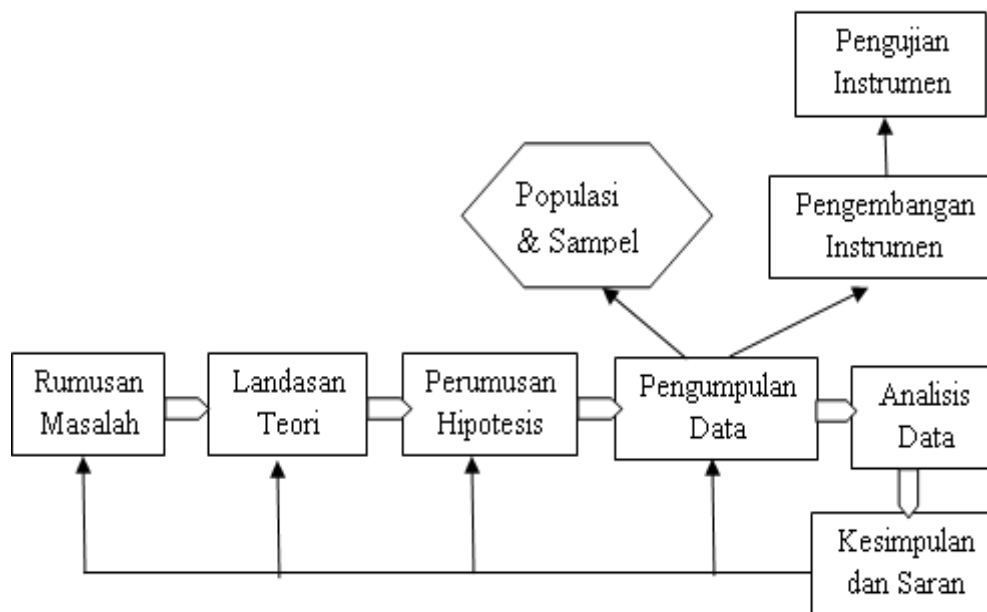
Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aulawi et al., dengan menggunakan variable penelitian *knowledge sharing behavior* dan *individual innovation capability* menemukan bahwa aktivitas *knowledge sharing* dengan rekan kerja di perusahaan terbukti mampu mengakselerasi peningkatan *knowledge* individu dan pada gilirannya semakin meningkatkan kemampuan individu untuk menghasilkan produk/proses baru yang berguna bagi perusahaan dan Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa *tacit knowledge sharing* yang merupakan bagian dasar dari *knowledge management* berpengaruh positif terhadap peningkatan kemampuan inovasi individu. Proses *tacit knowledge sharing* yang dinilai paling efektif adalah yang dilakukan dalam bentuk informal atau tidak dalam bentuk formal seperti dilakukan dengan cara yang biasa dilakukan kemudian hasil penelitian juga mendeskripsikan bahwa *explicit knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap peningkatan kemampuan inovasi individu sehingga disimpulkan bahwa kemampuan seorang karyawan untuk melakukan inovasi dipengaruhi oleh adanya kegiatan berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) [9].

Penelitian pada *knowledge management* yang dilaksanakan oleh Kosasih dan Budiani yang mengemukakan melalui hasil penelitian yang ditemukan bahwa faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah teknologi dan terdapat pengaruh positif antara pengetahuan sendiri/pribadi (*personal knowledge*), prosedur kerja (*job procedure*), teknologi (*technology*) terhadap kinerja karyawan [10]. *Knowledge management* yang dibagikan kedalam *radical* dan *incremental* juga diteliti oleh Cromer, Dibrell, dan Craig didalam sebuah studi dan menemukan bahwa inovasi inkremental (*incremental innovation*) memiliki hubungan yang positif dengan ROI (*return on investment*) secara signifikan dan hasil penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa inovasi radikal (*radical innovation*) memiliki hubungan yang positif dengan nilai pasar (*market value*) [11].

Tingkat inovasi teknologi informasi merupakan ide-ide kreatif produk, proses kerja, metode atau aspek lainnya pada teknologi informasi dalam mendukung aktivitas yang ada di perusahaan. Perubahan yang terjadi pada inovasi teknologi informasi dapat dikategorikan kedalam dua jenis inovasi yaitu inovasi radikal dan inovasi inkremental.

2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan analisis kuantitatif untuk mencapai tujuan. Proses penelitian dimulai dengan merumuskan masalah kemudian menetapkan landasan teori dan perumusan hipotesis. Setelah langkah tersebut diselesaikan maka dilanjutkan dengan pengumpulan data penelitian berdasarkan instrumen yang telah disusun dan data tersebut didapatkan melalui kuesioner yang telah dijawab oleh responden sesuai instrumen penelitian. Tahapan terakhir adalah proses analisis data dengan menggunakan metode statistik yang ada dan pada langkah akhir adalah membuat kesimpulan hasil penelitian. Untuk menguji hipotesis ini penulis menggunakan instrumen: analisis regresi sederhana, analisis regresi berganda. Secara umum, analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan satu variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independent (variabel bebas), dengan tujuan untuk memprediksi seberapa jauh pengaruh satu atau beberapa variabel independen dan variabel dependen.



Gambar 1. Komponen dan langkah pelaksanaan proses penelitian

Table 1.Operasionalvariabel*knowledge sharing behaviour*

Variabel	Definisivariabel	Dimensi
Knowledge Sharing Behavior	<i>Knowledge Sharing Behavior</i> Merupakansebuahperilakuseseoranguntukmembagipengetahuan yang dimilikibaikutpengetahuan yang implisitataueksplisitkepada orang lain yang baiksecara personal kelompokatauorganisasisecarasukarelaataupunmelalusebuahpengaruh lain yang timbuldarilingkungannya.	1) <i>Tacit Knowledge Sharing Behavior</i>
		2) <i>Explicit Knowledge Behavior</i>

		3) <i>Knowledge Behavior Attitude</i>
--	--	---------------------------------------

Table 2.Operasional variabel tingkat inovasi teknologi informasi

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi
Tingkat Inovasi Teknologi Informasi	Tingkat inovasi teknologi informasi merupakan level yang total terjadi pada tingkat perubahan tinggi atau pengenalan hal baru (<i>radical</i>) ataupun perubahan yang bertahap atau pengembangan dan penambahan ide yang baru terhadap ide sebelumnya untuk mendukung proses produksi pada perusahaan baik melalui metode kerja, perangkat keras, perangkat lunak yang digunakan di dalam pengolahan informasi pada perusahaan atau organisasi	1) <i>Incremental Innovation</i>
		2) <i>Radical Innovation</i>

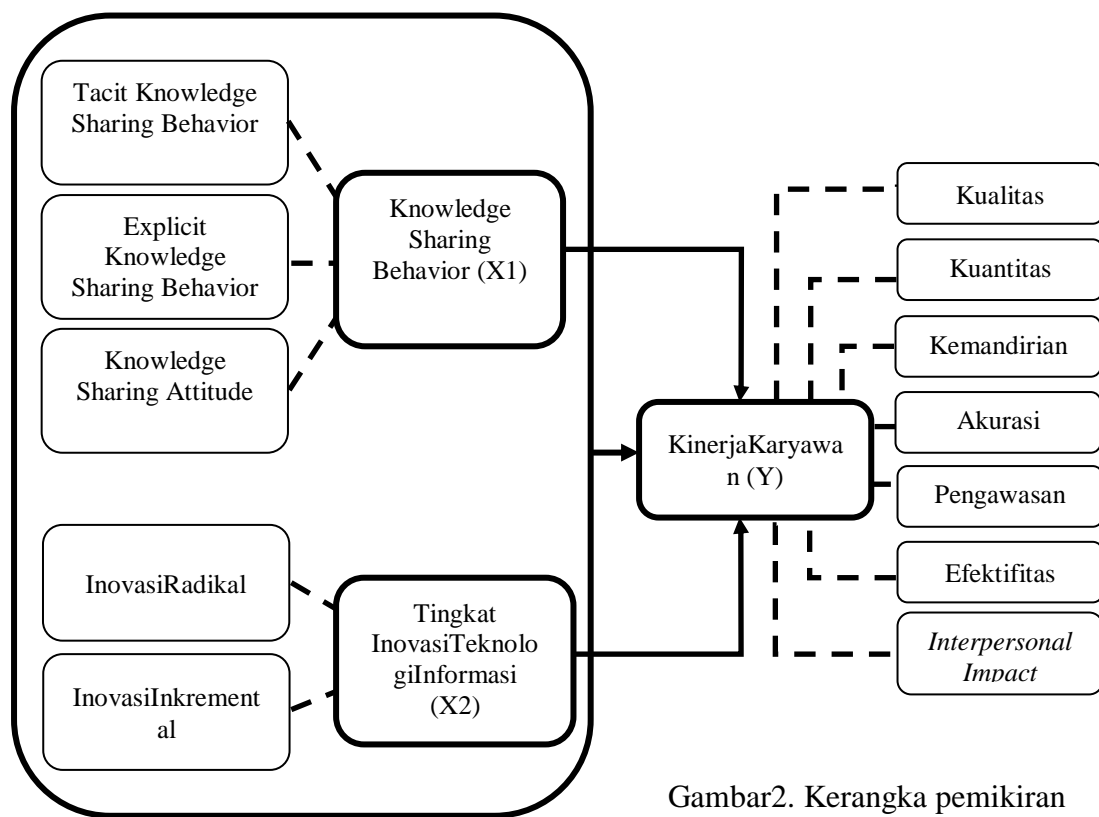
Table 3.Operasional variabel kinerja karyawan

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi
Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan adalah Hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang dilihat dari segi kualitas, kuantitas, tanggung jawab, ketepatan waktu, kemandirian, efektifitas, pengawasan interpersonal impact hasil kerja karyawan tersebut.	1) Kualitas (<i>Quality</i>)
		2) Kuantitas (<i>Quantity</i>)
		3) Ketepatan Waktu (<i>Timeliness</i>)
		4) Efektifitas
		5) Kemandirian
		6) Pengawasan (<i>need for supervision</i>)
		7) <i>Interpersonal impact</i>

Didalam penelitian dilakukan pengumpulan data dengan melakukan Studi Pustaka untuk mengumpulkan teori-teori pendukung, variabel, dan indikator mengenai *knowledge sharing behavior*, tingkat inovasi teknologi informasi dan kinerja karyawan melalui jurnal dan buku. Teknik pengumpulan data lainnya yaitu melakukan studi lapangan melalui Metode pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner (*questionnaire*) di mana pernyataan peneliti dijawab oleh responden dan dikemukakan secara tertulis melalui suatu kuesioner. Kuesioner ini akan didistribusikan dengan cara mendatangi langsung kepada responden dan pengisian kuisisioner dilakukan pada rentang waktu yang tertentu dan tidak harus dihadapan peneliti. Pernyataan-pernyataan dalam kuisisioner ini dibuat dengan menggunakan skalalikert dengan lima (5) angka penilaian, yaitu : (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Ragu-ragu, (4) Setuju, (5) Sangat Setuju.

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini berupa data kuantitatif. Data primer yang akan dikumpulkan peneliti berupa jawaban/isian kuesioner peneliti dengan basis konten berupa opini / persepsi individual responden. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada responden yang dalam hal ini adalah para karyawan yang telah ditentukan peneliti yaitu *multisource data source*. Data akan diambil dari respondent masing-masing tiga (3) orang dari perusahaan yang terpilih sebagai sampel (*sample*).

Pada penelitian ini ditetapkan kerangka pemikiran yang akan dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian ini seperti digambarkan pada gambar sebagai berikut:



Gambar2. Kerangka pemikiran penelitian

Pada penelitian ini peneliti menetapkan hipotesis yang akan coba dijawab seperti sebagai berikut: 1) H0: Tidak Adanya pengaruh yang signifikan dari *knowledge sharing behavior* terhadap kinerja karyawan. H1: Adanya pengaruh yang signifikan dari *knowledge sharing behavior* terhadap kinerja karyawan. 2) H0: Tidak adanya pengaruh yang signifikan dari tingkat inovasi teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. H1: Adanya pengaruh yang signifikan dari tingkat inovasi teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. 3) H0: Tidak Adanya pengaruh yang signifikan dari *knowledge sharing behavior* dan tingkat inovasi teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. H1: Adanya pengaruh yang signifikan dari *knowledge sharing behavior* dan tingkat inovasi teknologi informasi terhadap kinerja karyawan

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

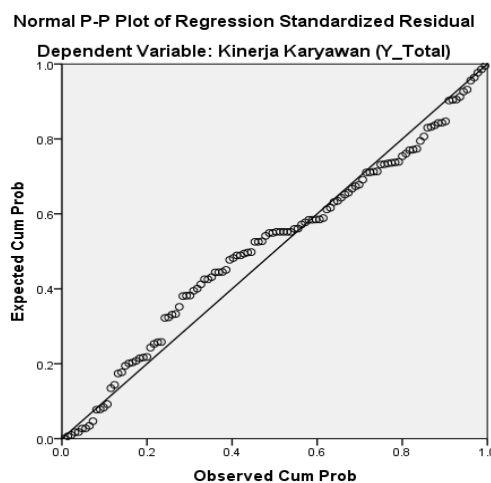
3.1. Hasil Uji Validitas, Reliabilitas dan Normalitas

Responden yang diminta untuk ikut serta dan dengan sukarela bersedia didalam mengisi kuesioner (quesstionnaire) merupakan karyawan yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu yang mewakili bagian operasional perusahaan. Diambil tiga responden dari setiap perusahaan dari 47 perusahaan yang dijadikan sample pada penelitian ini sehingga jumlah responden yang mengisi kuesioner adalah 141 responden. Kuesioner yang dikembalikan berjumlah 118 kuesioner dan 23 kuesioner tidak dikembalikan. Profil responden yang mengisi kuesioner yaitu terdiri dari Jenis kelamin, Usia.

Nilai korelasi pearson yang sudah valid yakni $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.361) untuk $N=30$. Seluruh nilai korelasi pearson $r_{hitung} > r_{tabel}$. produk yang dihasilkan oleh perusahaan, lama bekerja, pendidikan terakhir, jabatan. Sehingga variabel ini dinyatakan valid. variabel Tingkat Inovasi Teknologi Informasi karena seluruh Seluruh nilai korelasi pearson $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.361, $N=30$) sehingga dinyatakan valid. Hasil uji validitas kuesioner kinerja karyawan menunjukkan nilai pearson yang seluruh nya sudah valid dimana seluruh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.361, $N=30$)

Reliabilitas variabel, nilai alpha yang didapatkan untuk reliabilitas kuesioner variabel knowledge sharing behavior adalah 0,857 yang menunjukan nilai $\alpha > 0.7$. sehingga dinyatakan reliabel. reliabilitas kuesioner variabel tingkat inovasi teknologi informasi nilai alpha yaitu 0.905 yang berarti nilai tersebut lebih besar 0.7 dan kuesioner yang diuji sudah reliable. Nilai alpha cronbach 0.886 variabel kinerja karyawan lebih besar dari 0.7 dan reliable untuk dijadikan alat ukur variabel.

Normalitas data, Dari hasil uji kolmogorov-smirnov tersebut didapatkan hasil signifikansi 0.189, sehingga data yang diuji terdistribusi dengan normal berdasarkan karena nilai sig kolmogorov-smirnov > 0.05 . gambar p-plot dapat dijadikan gambaran tentang distribusi data normal.



Gambar 3. Grafik p-plot untuk uji normalitas distribusi data

3.2. Uji Hipotesis

Hasil pengolahan data yang dipresentasikan dalam tabel model summary berikut menunjukkan nilai R square (R^2) 0.366 yang mana hal tersebut menjelaskan bahwa 36,6% dari varians kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui perubahan variabel knowledge sharing behavior dan tingkat inovasi teknologi informasi.

Tabel 4. Hasil uji hipotesis untuk mengetahui nilai r square (r^2)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	.605 ^a	.366	.355	4.54981	.366	33.153	2	115	.000

a. Predictors: (Constant), Tingkat Inovasi TI (X2_Total), Knowledge Sharing Behavior (X1_Total)

Kemudian dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji t. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial yaitu dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel knowledge sharing behavior terhadap kinerja karyawan dan pengaruh tingkat inovasi teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. Hasil dari Uji t untuk variabel knowledge sharing behavior terhadap kinerja karyawan, maka hasil yang didapatkan yaitu, Nilai sig (Probability) = 0.062, Nilai t hitung = 1.888, sehingga perbandingan koefisien $0.062 > 0.05$ dan $1.888 < 2.364$.

Tabel 5. Hasil uji hipotesis dengan uji t dan hasil sig.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.055	4.452		4.730	.000
1 Knowledge Sharing Behavior (X1_Total)	.191	.101	.277	1.888	.062
Tingkat Inovasi TI (X2_Total)	.439	.184	.349	2.380	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y_Total)

Tabel 6. Hasil uji ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1372.568	2	686.284	33.153	.000 ^b
Residual	2380.585	115	20.701		
Total	3753.153	117			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan (Y_Total)

b. Predictors: (Constant), Tingkat Inovasi TI (X2_Total), Knowledge Sharing Behavior (X1_Total)

Dengan menggunakan tabel hasil pengolahan data diatas sehingga dapat dijawab hiptesis yang telah ditetapkan oleh peneliti sebagai berikut:

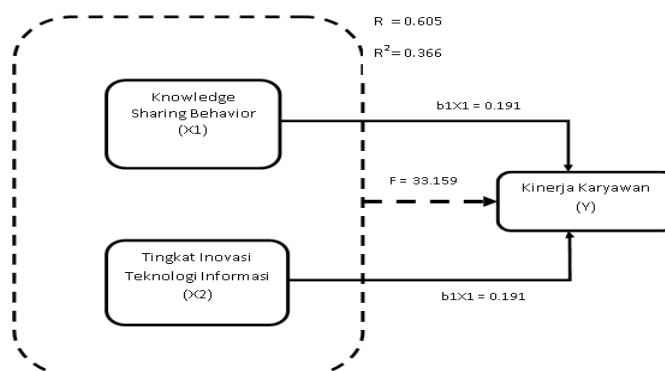
- 1) Uji Hipotesis 1. H0: Tidak Adanya pengaruh yang signifikan dari knowledge sharing behavior terhadap kinerja karyawan, H0 Diterima. H1: Adanya pengaruh yang signifikan dari knowledge sharing behavior terhadap kinerja karyawan, H1 Ditolak. Hasil dari Uji T untuk variabel tingkat inovasi teknologi informasi terhadap kinerja karyawan, maka hasil yang didapatkan yaitu, Nilai sig (Probability) = 0.019, Nilai t hitung = 2.380, sehingga perbandingan nilai koefisien yaitu $0.019 < 0.05$ dan $2.380 > 2.364$.
- 2) Uji Hipotesis 2. H0: Tidak Adanya pengaruh yang signifikan dari tingkat inovasi teknologi informasi terhadap kinerja karyawan, H0 Ditolak. H1: Adanya pengaruh yang signifikan dari tingkat inovasi teknologi informasi terhadap kinerja karyawan, H1 Diterima. Hasil dari Uji F didapatkan nilai probabilitas dan f hitung yaitu, Nilai sig (Probability) = 0.000, Nilai F hitung = 33.153, sehingga perbandingan nilai koefisien $0.000 < 0.05$ dan $33.153 > 3.09$.
- 3) Uji Hipotesis 3. H0: Tidak Adanya pengaruh yang signifikan dari knowledge sharing behavior dan tingkat inovasi teknologi informasi terhadap kinerja karyawan, H0 Ditolak. H1: Adanya pengaruh yang signifikan dari knowledge sharing behavior dan tingkat inovasi teknologi informasi terhadap kinerja karyawan, H1 Diterima.

Persamaan regresi berganda yang didapatkan dari hasil pengolahan data tersebut dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (1)$$

$$Y = 21.055 + 0.191X_1 + 0.439X_2$$

Y adalah variabel terikat, x1 dan x2 adalah variabel bebas, b1 dan b2 adalah nilai koefisien regresi hasil uji coefficients dan a adalah nilai konstanta yang diambil dari nilai Constant.



Gambar 4. persamaan regresi yang dihasilkan.

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian yang didapatkan setelah Hasil pengujian hipotesis yang pertama yaitu H0 Diterima dan H1 Ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel *knowledge sharingbehavior* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis ini merupakan hasil yang sama dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Tarigan et al., yang menyatakan bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh langsung terhadap budaya organisasi yang berlaku sebagai faktor peningkatan efektifitas pegawai organisasi [12]. Penelitian yang dilakukan oleh Stephanus yang menyatakan tidak adanya hubungan yang signifikan terhadap kinerja oleh proses *knowledge management* dimana salah satunya adalah *knowledge sharing*[13]. Hasil ini juga bertolak belakang dengan hasil penelitian dari Ngah dan Ibrahim [3] yang menyatakan di perusahaan kecil dan menengah menemukan *knowledge sharing* mempengaruhi kinerja organisasi.

Kemudian hasil pengujian hipotesis kedua adalah H0 ditolak dan H1 Diterima dan dapat menjelaskan hasil bahwa tingkat inovasi teknologi informasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga menyerupai hasil penelitian dari beberapa penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Ritayang meneliti tentang kinerja operasional perusahaan manufaktur dan menemukan inovasi teknologi dan peralatan mampu digunakan untuk meningkatkan kompetitif bagian operasional[14]. Qureshi melalui hasil penelitian yang dilakukan juga memberikan pendapat bahwa inovasi teknologi informasi memiliki peran yang sangat penting didalam pengembangan perusahaan[8]. Kurnadi meneliti pengaruh inovasi terhadap kinerja dan ditemukan bahwa secara individual inovasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individu dan perusahaan[15].

Pada pengujian hipotesis yang ketiga ditemukan hasil yang menyatakan bahwa H0 ditolak dan H1 Diterima. Hipotesis tersebut menyatakan bahwa secara bersama-sama *knowledge sharing behavior* dan tingkat inovasi teknologi informasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Akram, F., & Bokhari, R., The Role Of Knowledge Sharing On Individual Performance, Considering The Factor Of Motivation-The Conceptual Framework. (ijmse, Ed.) Internation Journal Of Multidisciplinary Sciences And Engineering, vol.2 No.9, 44-47, Dec. 2011
- [2] Debowski, S., Knowledge Management. India: John Wiley & Sons, Inc. 2006
- [3] Ngah, R., & Ibrahim, A. R., The Effect of knowledge sharing on organizational performance in small and medium enterprises. Journal Of Management, 1, no 1, 467-482. 2010

-
- [4] Olatokun, W. M., &Elueze, I. N., Analysing Lawyers' Attitude Towards Knowledge Sharing. Africa Regional Centre For Information Science (Arcis). 2013
 - [5] Hendry. (2013). Teori Motivasi Kebutuhan McClelland., [Http://Teorionline.Net](http://Teorionline.Net): [Http://Teorionline.Net/Teori-Motivasi-Kebutuhan-McClelland/](http://Teorionline.Net/Teori-Motivasi-Kebutuhan-McClelland/)
 - [6] Moore, G. C., & Benbasat, I., Development Of an Instrument to Measure the perception of adopting an information technology Innovation. Information System Research, 2,3, 192 - 222. 2001
 - [7] Suhaili, A., analisis faktor2 yang mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi dan pengaruhnya terhadap kinerja manusia (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Kalimantan Selatan). Universitas Bina Nusantara, Thesis. 2004
 - [8] Qureshi, S., Information Technology Innovations for Development. Information Technology for Development, wiley interscience, doi:10.1002., 2007
 - [9] Aulawi, Govindaraju, Suryadi, & Sudirman. Hubungan Knowledge Sharing Behavior Dan Individual Innovation Capability. Bandung: Institute Teknologi Bandung. 2009.
 - [10] Kosasih & Budiani. Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Departemen Front Office Surabaya Plaza Hotel. Surabaya: Universitas Kristen Petra. 2007
 - [11] Cromer, Dibrell & Craig., A Study of Schumpeterian (Radical) vs. Kirzenian (Incremental) Innovation in Knowledge Intensive Industries. Amerika Utara: Journal Of Strategic innovation and sustainability. 2011.
 - [12] Tarigan, Z. j., Rini, W. A., & Djati, S. P., Dampak Sharing Knowledge Terhadap Best Operational Practice Melalui Organizational Citizenship Behavior Dan Service Quality Di Polwiltabes Surabaya. Surabaya: Universitas Kristen Petra. 2008
 - [13] Stephanus., Pengaruh Knowledge Management Terhadap Performa Kinerja Organisasi : Studi Kasus PT Ericson Indonesia. ComTech, 445. 2012
 - [14] Rita., Pengaruh Strategi Inovasi Terhadap Kinerja Operasional Perusahaan Manufaktur. Binus Business Review, vol.1 no 2, 474-487. 2010
 - [15] Kurnadi, M., Pengaruh Kepemimpinan Dan Inovasi Terhadap Kinerja Pt. Betawi Mas Cemerlang. Thesis. Bina Nusantara, Jakarta. 2012